

PATENT ABSTRACTS OF JAPAN

(11)Publication number : 2001-184392

(43)Date of publication of application : 06.07.2001

-----

(51)Int.Cl. G06F 17/60

G06F 17/30

-----

(21)Application number : 11-366111 (71)Applicant : SUMITOMO CORP

(22)Date of filing : 24.12.1999 (72)Inventor : MIYATA MASANORI

TAKEI TORU

NOJIMA YOSHIO

TANAKA SHINICHI

SHIBAYAMA KOJI

MARUOKA NORIYUKI

HORIMOTO TAIZO

---

## (54) TALENT MATCHING SYSTEM

### (57) Abstract:

**PROBLEM TO BE SOLVED:** To provide a talent matching system matching the supply side of talent and the demand side of talent based on behavior ability.

**SOLUTION:** An individual competency storage part 24 storing an individual behavior ability mark obtained by making classified behavior ability that an individual has by using a competency test into a mark, a duty competency storage part 26 making behavior ability requested from classified duty into the mark by using the competency test and storing the duty behavior ability mark at every duty and a duty extraction means 10 comparing the individual behavior ability mark stored in the individual competency storage part 24 with the duty behavior ability mark at every duty, which is stored in the duty competency storage part 26, and extracting duty on the duty behavior ability mark to which the individual behavior ability mark is matched within a prescribed range are arranged.

---

**LEGAL STATUS** [Date of request for examination] 08.03.2000

[Date of sending the examiner's decision of rejection] 01.05.2002

[Kind of final disposal of application other than the examiner's decision of rejection or application converted registration]

[Date of final disposal for application]

[Patent number]

[Date of registration]

[Number of appeal against examiner's decision of rejection]

[Date of requesting appeal against examiner's decision of rejection]

[Date of extinction of right]

\* NOTICES \*

**JPO and NCIP are not responsible for any damages caused by the use of this translation.**

1. This document has been translated by computer. So the translation may not reflect the original precisely.
2. \*\*\*\* shows the word which can not be translated.
3. In the drawings, any words are not translated.

---

## CLAIMS

---

[Claim(s)]

[Claim 1] An individual action capacity mark storage means to memorize the action capacity mark of said individual who mark-ized action capacity which an individual has for every classification using the classification part opium poppy and action capacity mark-ized test, A job action capacity mark storage means to mark-ize action capacity required of a job for every classification using a classification part opium poppy and said action capacity mark-ized test, and to memorize the job action capacity mark for every job, The job action capacity mark for every job memorized by the individual action capacity mark memorized by said individual action capacity mark storage means and said job action capacity mark storage means are compared. The talented-people matching system characterized by having a job extract means to

extract the job concerning the job action capacity mark whose individual action capacity mark correspond by predetermined within the limits.

[Claim 2] A job storage means to memorize the job for which an individual wishes, and an individual action capacity mark storage means to memorize the action capacity mark of said individual who mark-ized action capacity which said individual has for every classification using the classification part opium poppy and action capacity mark-ized test, A job action capacity mark storage means to mark-ize action capacity required of a job for every classification using a classification part opium poppy and said action capacity mark-ized test, and to memorize the job action capacity mark for every job, The job action capacity mark concerning the job for which said individual memorized by the individual action capacity mark memorized by said individual action capacity mark storage means and said job action capacity mark storage means wishes are compared. The talented-people matching system characterized by having an educational program information output means to output the educational program information for heightening conflicting action capacity when individual action capacity mark and job action capacity mark are not in agreement by predetermined within the limits.

[Claim 3] Said job is a talented-people matching system according to claim 1 or 2 characterized by what is prescribed by an occupational description and position and rank.

[Claim 4] Said action capacity mark-ized test is a talented-people matching system according to claim 1 or 2 characterized by being a competency test.

---

DETAILED DESCRIPTION

---

[Detailed Description of the Invention]

[0001]

[Field of the Invention] This invention relates to the talented-people matching system which performs matching by the side of talented people's need talented people's supply side.

[0002]

[Description of the Prior Art] Conventionally, the talented people of whom the company side which is a need person expects in an employment agency, an executive recruiting company, etc. with fluidization of talented people are extracted based on experience out of the person-wishing-to-change-jobs list of on hand, and dispatch or a recommendation of talented people is performed to the company. Moreover, in the Personnel Department in a company etc., the transfer candidate who extracted based on experience out of the transfer candidate list is stationed at his post which is demanding talented people.

[0003]

[Problem(s) to be Solved by the Invention] According to the above-mentioned approach, although a certain extent could be judged about the capacity of bookkeeping, and English capacity from rating of the 2nd class of bookkeeping, the 2nd class of the Society for Testing English Proficiency etc., etc., decision of the most important action capacity is difficult on operating execution, and the both sides by the side of talented people's need and supply might receive disadvantageous profit. Then, the competency test which can evaluate individual action capacity in recent years is used. Here, a competency test is a test which analyzes the individual behavior pattern in the site of business based on how to catch the capacity of "competency", and "competency" means "the force stably demonstrated as action in order to produce a high result."

[0004] However, since there was a difference in the action capacity demanded according to an occupational description, position and rank, etc. when this competency test was used, supplying exactly the talented people who are demanding the need side had the case of being difficult. Moreover, even if it was the case where it turned out that the action capacity required of the occupational description to wish, position and rank, etc. is insufficient, in order to compensate insufficient action capacity, it was difficult [ it ] to judge individually it is necessary what kind of educational program to receive.

[0005] The technical problem of this invention is offering the talented-people matching system which can recommend the educational program with which insufficient action capacity's is compensated, when the action capacity demanded for every job is insufficient, while a talented-people supply side supplies exactly the talented people who have the action capacity which the talented-people need side is demanding.

[0006]

[Means for Solving the Problem] An individual action capacity mark storage means to memorize the action capacity mark of said individual who mark-ized action capacity for an individual to have a talented-people matching system according to claim 1, for every classification using the classification part opium poppy action capacity mark-ized test, A job action capacity mark storage means to mark-ize action capacity required of a job for every classification using the classification part opium poppy aforementioned action capacity mark-ized test, and to memorize the job action capacity mark for every job, The job action capacity mark for every job memorized by the individual action capacity mark memorized by said individual action capacity mark storage means and said job action capacity mark storage means are compared. Individual action capacity mark are characterized by having a job extract means to extract the job concerning the job action capacity mark which are in agreement by

predetermined within the limits.

[0007] The job action capacity mark for every job memorized by the individual action capacity mark and the job action capacity mark storage means which are memorized by the individual action capacity mark storage means with the job extract means compare, and, according to this talented-people matching system according to claim 1, the job concerning the job action capacity mark whose individual action capacity mark correspond by predetermined within the limits extracts. Therefore, the occupational description which is most suitable for the individual who wishes to change his employment etc., and position and rank can be extracted easily.

[0008] Moreover, a talented-people matching system according to claim 2 A job storage means to memorize the job for which an individual wishes, and an individual action capacity mark storage means to memorize the action capacity mark of said individual who mark-ized action capacity which said individual has for every classification using the classification part opium poppy action capacity mark-ized test, A job action capacity mark storage means to mark-ize action capacity required of a job for every classification using the classification part opium poppy aforementioned action capacity mark-ized test, and to memorize the job action capacity mark for every job, The job action capacity mark concerning the job for which said individual memorized by the individual action capacity mark memorized by said individual action capacity mark storage means and said job action capacity mark storage means wishes are compared. When individual action capacity mark and job action capacity mark are not in agreement by predetermined within the limits, it is characterized by having an educational program information output means to output the educational program information for heightening conflicting action capacity.

[0009] According to this talented-people matching system according to claim 2, the job action capacity mark concerning the job for which the individual memorized by the

individual action capacity mark and the job action capacity mark storage means which are memorized by the individual action capacity mark storage means with the educational program information output means wishes are compared. When individual action capacity mark and job action capacity mark are not in agreement by predetermined within the limits, the educational program information for heightening conflicting action capacity is outputted. Therefore, in wishing for a specific job, it becomes possible to learn the action capacity for which the job which can heighten the action capacity which is insufficient according to the outputted educational program information, and wishes for it is asked.

[0010] Moreover, a talented-people matching system according to claim 3 is characterized by specifying said job of a talented-people matching system according to claim 1 or 2 according to an occupational description and position and rank.

[0011] Moreover, a talented-people matching system according to claim 4 is characterized by said action capacity mark-ized test of a talented-people matching system according to claim 1 or 2 being a competency test.

[0012]

[Embodiment of the Invention] Hereafter, with reference to drawing 1 - drawing 3 , the talented-people matching system concerning the gestalt of implementation of the 1st of this invention is explained. Drawing 1 is the system configuration Fig. of the talented-people matching system concerning the gestalt of this operation. The output unit 18 constituted by the display 16 constituted with the input device 14 constituted by a keyboard etc. through I/O control unit 12, a liquid crystal display, etc., a printer, etc. is connected to the main control section (CPU) 10. An input unit 14 is used for the input of the competency demanded for every the result of the competency test (action capacity mark-ized test) for every individual, i.e., individual competency, and job, i.e., job competency, etc., and an indicating equipment 16 and an output unit 18 are used



here in order to display or print the result of the talented-people matching processing in this talented-people matching system etc.

[0013] Moreover, while the random access memory (RAM) 22 used in order to memorize temporarily the read-only memory (ROM) 20 which memorizes the program for carrying out talented-people matching processing in this talented-people matching system etc., and the inputted data is connected, the individual competency storage section (individual competency database) 24 and the job competency storage section (job competency database) 26 are connected to the main control section 10.

[0014] The individual competency inputted through I/O control unit 12 from the input unit 14 is memorized by the individual competency storage section 24 here. That is, a competency test is a test for analyzing individual action capacity, it divides into the action capacity (A. management action, B. operating performance, C. effect action, D. self management, E. thinking power) of five Oita, and the result of a competency test is analyzed, as shown in drawing 2 . Moreover, "A. management action" divides into action capacity of the minor key of 1-4, such as "1. vision setting force", and is analyzed. "B. an operating performance" divides "5. challenge action" etc. into the action capacity of the minor key of 5-9, and is analyzed. "C. effect action" divides "10. logical persuasion action" etc. into the action capacity of the minor key of 10-13, and is analyzed. "D. self management" divides "14. a commitment" etc. into the action capacity of the minor key of 14-17, and it is analyzed, and "E. thinking power" divides into action capacity of the minor key of 18-21, such as "18. integrated thinking power", and is analyzed. Therefore, it is divided into 21 minor keys, and for every minor key, individual action capacity is carried out mark-ization (evaluation), and is memorized by the job competency storage section 26.

[0015] Moreover, the job competency of every [ which was inputted into the job competency storage section 26 through I/O control unit 12 from the input unit 14 ] job

(an occupational description and position and rank) is memorized. Namely, since the action capacity demanded for every job differs (for example, the competency demanded differs and the competency demanded differs by the man of an engineering work, and the man of a operating job by the man of the regular service of a operating job, and the man of the managerial position of a operating job), the action capacity required of every occupational descriptions and jobs (for example, the managerial position of a operating job, the managerial position of an engineering work, etc.) divides into 21 minor keys -- having -- every minor key -- mark -- it-izing and memorizes.

[0016] Next, the talented-people matching processing in the talented-people matching system of the gestalt of this 1st operation is explained. First, the main control section 10 reads the individual competency about the individual specified by the input unit 14 grade from the individual competency storage section 24 (step S10), and then reads the job competency of the 1st job (an occupational description and position and rank) (step S11).

[0017] Next, the value of a counter is set to 1 ( $n = 1$ ) (step S12), and the  $n$ -th competency item is compared (step S13). That is, the numeric value of individual competency is first compared with the numeric value of job competency about the 1st competency item "1. the vision setting force." When the difference of the numeric value of individual competency and the numeric value of job competency is fixed within the limits here, both are judged to be in agreement (step S14), and a judgment whether decision of being 21 ( $n = 21$ ), i.e., the comparison about all competency items, was completed by the value of a counter is made (step S15). In not being  $n = 21$  here, the increment ( $n = n + 1$ ) of the value of a counter is carried out, and it returns to processing of step (step S16) S13.

[0018] In step S13 about the 2nd competency item "2. directions / instruction action"

Compare the numeric value of individual competency with the numeric value of job competency, and when both difference is fixed within the limits Both are judged to be in agreement (step S14), the value of a counter carries out the increment ( $n=n+1$ ) of the value of a counter, when a judgment of being 21 ( $n=21$ ) is made (step S15) and is not  $n=21$ , and they return to processing of step (step S16) S13. It judges whether similarly, to the 21st competency item "21. zero base thinking power", the numeric value of individual competency is compared with the numeric value of job competency, and both are in agreement.

[0019] In addition, when it is judged that the numeric value of individual competency and the numeric value of job competency are not in agreement in step S14, it returns to step S11, the job competency about the following job is read, and the numeric value of individual competency is compared with the numeric value of job competency about each competency item. (Step S12 - step S15) .

[0020] In the above-mentioned step S21, when it is judged that the comparison was completed about all the competency items about the job which is performing the current comparison ( $n=21$ ), the job is memorized to RAM22.

[0021] Next, when it judges whether the comparison of a competency item was completed about all the jobs memorized by the job competency storage section 26 (step S18) and the comparison of a competency item is completed about all jobs, the job memorized is displayed or printed with a display 16 or an output unit 18. That is, the job for which the individual specified by the input unit 14 grade is suitable in action capacity is outputted.

[0022] On the other hand, when there is a job which the comparison of a competency item has not ended, it returns to step S11, and the job competency about the following job is read, processing of step S11 - step S18 is continued, and the comparison of individual competency and job competency is performed about all the jobs

memorized by the job competency storage section 26.

[0023] According to the talented-people matching system concerning the gestalt of this operation, out of very many jobs (an occupational description and position and rank), the job suitable for a specific individual can be extracted efficiently, and can be outputted. That is, talented-people matching between the companies which are the need sides of the individual who wishes the change of occupation which is talented people's supply side, and talented people can be performed exactly and quickly.

[0024] Next, with reference to drawing 4 , the talented-people matching system concerning the gestalt of implementation of the 2nd of this invention is explained. In addition, the system configuration of the talented-people matching system of the gestalt of the 2nd operation is the same as the system configuration of the gestalt of the 1st operation (refer to drawing 1 ).

[0025] First, the main control section 10 reads the individual competency about the individual specified by the input unit 14 grade from the individual competency storage section 24 (step S20). Moreover, the job competency of the job (an occupational description and position and rank) for which the above-mentioned specific individual who is specified by input unit 14 grade and memorized by RAM22 wishes is read (step S21).

[0026] Next, the value of a counter is set to 1 ( $n = 1$ ) (step S22), and the  $n$ -th competency item is compared (step S23). That is, the numeric value of individual competency is first compared with the numeric value of job competency about the 1st competency item "1. the vision setting force." When the difference of the numeric value of individual competency and the numeric value of job competency is not fixed within the limits here, it is judged that both are not in agreement (step S24), and the  $n$ -th competency item is memorized to RAM22 (step S25).

[0027] Next, a judgment whether decision of being 21 ( $n = 21$ ), i.e., the comparison

about all competency items, was completed by the value of a counter is made (step S26), and in not being  $n = 21$ , the increment ( $n = n + 1$ ) of the value of a counter is carried out, and it returns to processing of step (step S27) S23.

[0028] In step S23 about the 2nd competency item "2. directions / instruction action" Compare the numeric value of individual competency with the numeric value of job competency, and when both difference is fixed within the limits Both are judged to be in agreement (step S24), the value of a counter carries out the increment ( $n = n + 1$ ) of the value of a counter, when a judgment of being 21 ( $n = 21$ ) is made (step S26) and is not  $n = 21$ , and they return to processing of step (step S27) S23. It judges whether similarly, to the 21st competency item "21. zero base thinking power", the numeric value of individual competency is compared with the numeric value of job competency, and both are in agreement.

[0029] In the above-mentioned step S26, when it is judged that the comparison was completed about all the competency items about the job for which it wished ( $n = 21$ ), an educational program is determined based on the competency item memorized by RAM22 (step S29), and the information about an educational program, for example, an educational program name, time amount required for this educational program, costs, etc. are outputted (step S30). That is, educational program information for heightening the action capacity which is insufficient for the individual is outputted by judging whether it is the competency item by which the competency item memorized by RAM22 is included in which Oita of D. C. B. "A. management action", an "operating performance", "effect action", "self management", and "thinking power". [ E. ]

[0030] Therefore, when the competency item memorized by RAM22 is a competency item included in Oita of "management action [ A. ]", educational program information for heightening the action capacity about "A. management action" is outputted.

[0031] In addition, when the competency items memorized by RAM22 are two or

more competency items included in Oita of "management action [ A. ]", you may make it change time amount required for the educational program name and educational program which are outputted according to the number etc.

[0032] Since the information on this educational program is reported to the both sides of talented-people consumers, such as that individual and a company, in order that that individual may heighten self capacity, that information can be used, and a company side can know about whether what kind of it should educate, when that individual is employed.

[0033] Next, with reference to drawing 5 , the talented-people matching system concerning the gestalt of implementation of the 3rd of this invention is explained. This talented-people matching system builds the talented-people matching system (refer to drawing 1 ) concerning the gestalt of the gestalt of the 1st operation, and the gestalt of the 2nd \*\* on a server 30, and using the personal computer 34 connected to the Internet 32, individuals, such as a person wishing to change jobs, perform a competency test, and it performs talented-people matching based on that result.

[0034] That is, the company which is talented people's consumer side makes the job competency of a job which expects adoption of the job competency storage section 26 of the talented-people matching system currently built on the server 30 from the personal computer 34 memorize. On the other hand, the individual who is talented people's feeder side accesses the talented-people matching system currently built on the server 30 from the personal computer 34, takes a competency test and makes the individual competency storage section 24 memorize the result of a competency test first. In the talented-people matching system currently built on the server 30, based on the individual competency memorized by the job competency and the individual competency storage section 24 which are memorized by the job competency storage section 26, the same talented-people matching processing (refer to drawing 3 ) as the

gestalt of the 1st operation is performed, and the job concerning the job competency whose individual competency corresponded is transmitted to a personal computer 34 through the Internet 32.

[0035] moreover, when the job for which it wishes from a personal computer 34 is transmitted to the talented-people matching system currently built on the server 30 It is based on the individual competency memorized in the talented-people matching system on a server 30 by the job competency of the job for which it wishes and the individual competency storage section 24 which are memorized by the job competency storage section 26. The same talented-people matching processing (refer to drawing 4 ) as the gestalt of the 2nd operation is performed, and the information on the educational program determined based on the action capacity which is insufficient for the individual is transmitted to a personal computer 34 through the Internet 32.

[0036] According to the talented-people matching system concerning the gestalt of this operation, the talented-people matching optimal in an instant for both sides can be performed by using the Internet 32, collecting many data (individual competency) of a person wishing to change jobs and a reshuffle candidate in the company, and collecting the data (job competency) required of the talented people (an occupational description, position and rank) who ask also from a consumer side through the Internet.

[0037] In addition, although the behavioral characteristics which an individual has using a KOPITEN C test, and the behavioral characteristics required of a job (an occupational description, position and rank) are mark-ized in the gestalt of above-mentioned operation, as long as it is by the test which divides into a kind and a minor key very much the behavioral characteristics which an individual has, and the behavioral characteristics required of a job (an occupational description, position and

rank), and can carry out [ mark ]-izing of them, not only a KOPITEN C test but other tests may be used.

[0038] Moreover, although a specific occupational description and the competency of position and rank are memorized by the job competency storage section 26 as job competency, you may make it memorize the competency (for example, competency required of a operating job) of a specific occupational description, or the competency (for example, competency required of a managerial position) of specific position and rank as job competency in the gestalt of above-mentioned operation.

[0039]

[Effect of the Invention] According to this invention, the job action capacity mark for every job memorized by the individual action capacity mark and the job action capacity mark storage means which are memorized by the individual action capacity mark storage means with the job extract means are compared, and the job concerning the job action capacity mark whose individual action capacity mark correspond by predetermined within the limits is extracted. Therefore, the occupational description which is most suitable for the individual who wishes to change his employment etc., and position and rank can be extracted easily. That is, matching by the side of talented people's supply can be performed exactly and quickly talented people's need side.

[0040] Moreover, the job action capacity mark concerning the job for which the individual memorized by the individual action capacity mark and the job action capacity mark storage means which are memorized by the individual action capacity mark storage means with the educational program output means wishes are compared. When individual action capacity mark are not in agreement by predetermined within the limits, the educational program information for heightening conflicting action capacity is outputted. Therefore, in wishing a specific occupational



description, it becomes possible to learn the action capacity for which the occupational description which can heighten the action capacity which is insufficient according to the outputted educational program information, and wishes for it is asked.

---

## DESCRIPTION OF DRAWINGS

---

### [Brief Description of the Drawings]

[Drawing 1] It is the system configuration Fig. of the talented-people matching system concerning the gestalt of the 1st operation.

[Drawing 2] It is drawing for explaining the competency item concerning the gestalt of the 1st operation.

[Drawing 3] It is the flow chart which carries out talented-people matching processing concerning the gestalt of the 1st operation.

[Drawing 4] It is the flow chart which carries out talented-people matching processing concerning the gestalt of the 2nd operation.

[Drawing 5] It is the system configuration Fig. of the talented-people matching system concerning the gestalt of the 3rd operation.

### [Description of Notations]

10 [ -- A display, 18 / -- An output unit, 20 / -- ROM, 22 / -- RAM, 24 / -- The individual competency storage section 26 / -- The job competency storage section 30 / -- A server, 32 / -- The Internet, 34 / -- Personal computer. ] -- The main control section, 12 -- An I/O control unit, 14 -- An input unit, 16

(19)日本国特許庁 (J P)

(12) 公 開 特 許 公 報 (A)

(11)特許出願公開番号

特開2001-184392

(P2001-184392A)

(43)公開日 平成13年7月6日(2001.7.6)

(51)Int.Cl. <sup>7</sup>	識別記号	F I	テーマコード*(参考)
G 0 6 F	17/60	G 0 6 F 15/21	Z 5 B 0 4 9
	17/30	15/40	3 1 0 F 5 B 0 7 5
			3 7 0 Z
		15/401	3 1 0 D

審査請求 有 請求項の数4 O L (全 7 頁)

(21)出願番号 特願平11-366111

(22)出願日 平成11年12月24日(1999. 12. 24)

(71)出願人 593198898

住友商事株式会社

東京都千代田区一ツ橋一丁目2番2号

(72)発明者 宮田 昌紀

東京都千代田区一ツ橋1-2-2 住友商事株式会社内

(72)発明者 武井 徹

東京都千代田区一ツ橋1-2-2 住友商事株式会社内

(74)代理人 100088155

弁理士 長谷川 芳樹 (外3名)

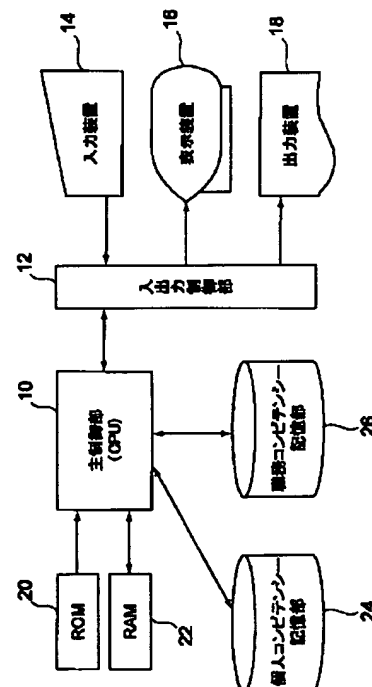
最終頁に続く

(54)【発明の名称】 人材マッチングシステム

(57)【要約】

【課題】 人材の供給側と人材の需要側のマッチングを行動能力に基づき行う人材マッチングシステムを提供することである。

【解決手段】 分類分けした個人の有する行動能力をコンピテンシーテストを用いて分類毎に点数化した個人の行動能力点数を記憶する個人コンピテンシー記憶部24と、分類分けした職務に要求される行動能力をコンピテンシーテストを用いて分類毎に点数化し職務毎の職務行動能力点数を記憶する職務コンピテンシー記憶部26と、個人コンピテンシー記憶部24に記憶されている個人行動能力点数と職務コンピテンシー記憶部26に記憶されている職務毎の職務行動能力点数とを比較し、個人行動能力点数が所定範囲内で一致している職務行動能力点数にかかる職務を抽出する職務抽出手段10とを備える。



## 【特許請求の範囲】

【請求項1】 個人の有する行動能力を分類分けし、行動能力点数化テストを用いて分類毎に点数化した前記個人の行動能力点数を記憶する個人行動能力点数記憶手段と、職務に要求される行動能力を分類分けし、前記行動能力点数化テストを用いて分類毎に点数化し職務毎の職務行動能力点数を記憶する職務行動能力点数記憶手段と、前記個人行動能力点数記憶手段に記憶されている個人行動能力点数と前記職務行動能力点数記憶手段に記憶されている職務毎の職務行動能力点数とを比較し、個人行動能力点数が所定範囲内で一致している職務行動能力点数にかかる職務を抽出する職務抽出手段とを備えることを特徴とする人材マッチングシステム。

【請求項2】 個人が希望する職務を記憶する職務記憶手段と、前記個人の有する行動能力を分類分けし、行動能力点数化テストを用いて分類毎に点数化した前記個人の行動能力点数を記憶する個人行動能力点数記憶手段と、職務に要求される行動能力を分類分けし、前記行動能力点数化テストを用いて分類毎に点数化し職務毎の職務行動能力点数を記憶する職務行動能力点数記憶手段と、前記個人行動能力点数記憶手段に記憶されている個人行動能力点数と前記職務行動能力点数記憶手段に記憶されている前記個人が希望する職務にかかる職務行動能力点数とを比較し、個人行動能力点数と職務行動能力点数とが所定範囲内で一致していない場合には、一致していない行動能力を高めるための教育プログラム情報を出力する教育プログラム情報出力手段とを備えることを特徴とする人材マッチングシステム。

【請求項3】 前記職務は、職種及び職位により規定されることを特徴とする請求項1又は請求項2記載の人材マッチングシステム。

【請求項4】 前記行動能力点数化テストは、コンピテンシーテストであることを特徴とする請求項1又は請求項2記載の人材マッチングシステム。

## 【発明の詳細な説明】

## 【0001】

【発明の属する技術分野】この発明は、人材の供給側と人材の需要側のマッチングを行う人材マッチングシステムに関するものである。

## 【0002】

【従来の技術】従来、人材の流動化に伴い人材派遣会社、人材斡旋会社等においては、需要者である企業側の希望する人材を、手持ちの転職希望者リストの中から経験に基づいて抽出し、企業に対して人材の派遣又は斡旋を行っている。また、企業内の人事部等においては、配置転換希望者リストの中から経験に基づいて抽出した配置転換希望者を人材を要求している部署に配置している。

## 【0003】

【発明が解決しようとする課題】上述の方法によれば、簿記の能力、英語の能力等については、簿記2級、英検2級等の資格からある程度は判断できるが、業務遂行上、最も重要な行動能力の判断は困難であり、人材の需要側、供給側の双方が不利益を被ることがあった。そこで、近年、個人の行動能力を評価することが可能なコンピテンシーテストが用いられるようになってきている。ここで、コンピテンシーテストとは、「コンピテンシー」という能力の捉え方に基づいて、ビジネスの現場における個人の行動パターンを分析するテストであり、「コンピテンシー」とは、「高い成果を生み出すために、行動として、安定的に発揮される力」のことをいう。

【0004】しかしながら、このコンピテンシーテストを用いる場合においても、職種、職位等により要求される行動能力には差があることから、需要側の要求している人材を的確に供給することは困難な場合があった。また、希望する職種、職位等に要求される行動能力が不足していることがわかった場合であっても、不足している行動能力を補うためにどのような教育プログラムを受けなければならないのかを個人で判断することは困難であった。

【0005】この発明の課題は、人材需要側が要求している行動能力を有する人材を人材供給側が的確に供給すると共に、職務毎に要求される行動能力が不足する場合には、不足する行動能力を補う教育プログラムを推薦することが可能な人材マッチングシステムを提供することである。

## 【0006】

【課題を解決するための手段】請求項1記載の人材マッチングシステムは、個人の有する行動能力を分類分けし行動能力点数化テストを用いて分類毎に点数化した前記個人の行動能力点数を記憶する個人行動能力点数記憶手段と、職務に要求される行動能力を分類分けし前記行動能力点数化テストを用いて分類毎に点数化し職務毎の職務行動能力点数を記憶する職務行動能力点数記憶手段と、前記個人行動能力点数記憶手段に記憶されている個人行動能力点数と前記職務行動能力点数記憶手段に記憶されている職務毎の職務行動能力点数とを比較し、個人行動能力点数が所定範囲内で一致している職務行動能力点数にかかる職務を抽出する職務抽出手段とを備えることを特徴とする。

【0007】この請求項1記載の人材マッチングシステムによれば、職務抽出手段により個人行動能力点数記憶手段に記憶されている個人行動能力点数と職務行動能力点数記憶手段に記憶されている職務毎の職務行動能力点数を比較し、個人行動能力点数が所定範囲内で一致している職務行動能力点数にかかる職務を抽出する。従って、転職等を希望する個人に最も適している職種、職位を容易に抽出することができる。

【0008】また、請求項2記載の人材マッチングシステムは、個人が希望する職務を記憶する職務記憶手段と、前記個人の有する行動能力を分類分けし行動能力点数化テストを用いて分類毎に点数化した前記個人の行動能力点数を記憶する個人行動能力点数記憶手段と、職務に要求される行動能力を分類分けし前記行動能力点数化テストを用いて分類毎に点数化し職務毎の職務行動能力点数を記憶する職務行動能力点数記憶手段と、前記個人行動能力点数記憶手段に記憶されている個人行動能力点数と前記職務行動能力点数記憶手段に記憶されている前記個人が希望する職務にかかる職務行動能力点数とを比較し、個人行動能力点数と職務行動能力点数とが所定範囲内で一致していない場合には、一致していない行動能力を高めるための教育プログラム情報を出力する教育プログラム情報出力手段とを備えることを特徴とする。

【0009】この請求項2記載の人材マッチングシステムによれば、教育プログラム情報出力手段により個人行動能力点数記憶手段に記憶されている個人行動能力点数と職務行動能力点数記憶手段に記憶されている個人が希望する職務にかかる職務行動能力点数を比較し、個人行動能力点数と職務行動能力点数とが所定範囲内で一致していない場合には、一致していない行動能力を高めるための教育プログラム情報を出力する。従って、特定の職務を希望する場合には、出力された教育プログラム情報に従って不足している行動能力を高めることができ、希望する職務に求められている行動能力を身につけることが可能になる。

【0010】また、請求項3記載の人材マッチングシステムは、請求項1又は請求項2記載の人材マッチングシステムの前記職務が職種及び職位により規定されることを特徴とする。

【0011】また、請求項4記載の人材マッチングシステムは、請求項1又は請求項2記載の人材マッチングシステムの前記行動能力点数化テストがコンピテンシーテストであることを特徴とする。

【0012】

【発明の実施の形態】以下、図1～図3を参照して、この発明の第1の実施の形態にかかる人材マッチングシステムの説明を行う。図1は、この実施の形態にかかる人材マッチングシステムのシステム構成図である。主制御部(CPU)10には、入出力制御部12を介してキーボード等により構成される入力装置14、液晶ディスプレイ等により構成される表示装置16及びプリンタ等により構成される出力装置18が接続されている。ここで入力装置14は、個人毎のコンピテンシーテスト(行動能力点数化テスト)の結果、即ち個人コンピテンシー及び職務毎に要求されるコンピテンシー、即ち職務コンピテンシーの入力等に用いられるものであり、表示装置16、出力装置18は、この人材マッチングシステムにおける人材マッチング処理の結果等を表示又は印字するた

めに用いられるものである。

【0013】また、主制御部10には、この人材マッチングシステムにおける人材マッチング処理を実施するためのプログラム等を記憶するリードオンリメモリ(ROM)20、入力されたデータを一時的に記憶するため等に用いられるランダムアクセスメモリ(RAM)22が接続されていると共に、個人コンピテンシー記憶部(個人コンピテンシーデータベース)24及び職務コンピテンシー記憶部(職務コンピテンシーデータベース)26が接続されている。

【0014】ここで個人コンピテンシー記憶部24には、入力装置14から入出力制御部12を介して入力された個人コンピテンシーが記憶されている。即ち、コンピテンシーテストは、個人の行動能力を分析するためのテストであり、コンピテンシーテストの結果は、図2に示すように、5つの大分類の行動能力(A. マネジメント行動、B. 業務遂行行動、C. 影響行動、D. セルフマネジメント、E. 思考力)に分けて分析される。また、「A. マネジメント行動」が「1. ビジョン設定力」等、1～4の小分類の行動能力に分けて分析され、「B. 業務遂行行動」が「5. 挑戦行動」等、5～9の小分類の行動能力に分けて分析され、「C. 影響行動」が「10. 論理的説得行動」等、10～13の小分類の行動能力に分けて分析され、「D. セルフマネジメント」が「14. コミットメント」等、14～17の小分類の行動能力に分けて分析され、「E. 思考力」が「18. 統合思考力」等、18～21の小分類の行動能力に分けて分析される。従って、職務コンピテンシー記憶部26には、個人の行動能力が21個の小分類に分けられ、小分類毎に点数化(数値化)されて記憶されている。

【0015】また、職務コンピテンシー記憶部26に入力装置14から入出力制御部12を介して入力された職務(職種及び職位)毎の職務コンピテンシーが記憶されている。即ち、職務毎に要求される行動能力は異なる(例えば、営業職の一般職の人と営業職の管理職の人では要求されるコンピテンシーが異なり、また、技術職の人と営業職の人では要求されるコンピテンシーが異なる)ため、職種及び職務(例えば営業職の管理職、技術職の管理職等)毎に、要求される行動能力が21個の小分類に分けられ、小分類毎に点数化されて記憶されている。

【0016】次に、この第1の実施の形態の人材マッチングシステムにおける人材マッチング処理について説明する。先ず、主制御部10は、入力装置14等により特定された個人に関する個人コンピテンシーを個人コンピテンシー記憶部24から読み込み(ステップS10)、次に1番目の職務(職種及び職位)の職務コンピテンシーを読み込む(ステップS11)。

【0017】次に、カウンタの値を1( $n=1$ )にして

10

20

30

40

50

(ステップS12)、n番目のコンピテンシー項目の比較を行う(ステップS13)。即ち、先ず1番目のコンピテンシー項目「1. ビジョン設定力」について、個人コンピテンシーの数値と職務コンピテンシーの数値を比較する。ここで個人コンピテンシーの数値と職務コンピテンシーの数値との差が一定範囲内である場合には、両者は一致していると判断され(ステップS14)、カウンタの値が21( $n=21$ )か否かの判断、即ち全てのコンピテンシー項目についての比較が終了したか否かの判断が行われる(ステップS15)。ここで $n=21$ でない場合には、カウンタの値をインクリメント( $n=n+1$ )して(ステップS16)ステップS13の処理に戻る。

【0018】ステップS13においては、2番目のコンピテンシー項目「2. 指示・指導行動」について、個人コンピテンシーの数値と職務コンピテンシーの数値を比較し、両者の差が一定範囲内である場合には、両者は一致していると判断され(ステップS14)、カウンタの値が21( $n=21$ )か否かの判断が行われ(ステップS15)、 $n=21$ でない場合には、カウンタの値をインクリメント( $n=n+1$ )して(ステップS16)ステップS13の処理に戻る。同様に、21番目のコンピテンシー項目「21. ゼロベース思考力」まで、個人コンピテンシーの数値と職務コンピテンシーの数値を比較し、両者が一致しているか否かの判断を行う。

【0019】なお、ステップS14において個人コンピテンシーの数値と職務コンピテンシーの数値とが一致していないと判断された場合には、ステップS11に戻って、次の職務に関する職務コンピテンシーを読み込んで、個人コンピテンシーの数値と職務コンピテンシーの数値を各コンピテンシー項目について比較する。(ステップS12～ステップS15)。

【0020】上述のステップS21において、現在比較を行っている職務に関する全てのコンピテンシー項目について比較が終了した( $n=21$ )と判断された場合には、その職務をRAM22に記憶する。

【0021】次に、職務コンピテンシー記憶部26に記憶されている全ての職務に関して、コンピテンシー項目の比較が終了したか否かの判断を行い(ステップS18)、全ての職務に関してコンピテンシー項目の比較が終了している場合には、記憶されている職務を表示装置16又は出力装置18により表示又は印字する。即ち、入力装置14等により特定された個人が行動能力において適している職務が出力される。

【0022】一方、コンピテンシー項目の比較が終了していない職務がある場合には、ステップS11に戻って、次の職務に関する職務コンピテンシーを読み込みステップS11～ステップS18の処理を続行し、職務コンピテンシー記憶部26に記憶されている全ての職務に関して、個人コンピテンシーと職務コンピテンシーの比

較を行う。

【0023】この実施の形態にかかる人材マッチングシステムによれば、きわめて多くの職務(職種及び職位)の中から特定の個人に適した職務を効率的に抽出して出力することができる。即ち、人材の供給側である転職等を希望している個人と人材の需要側である企業等との間の人材マッチングを的確にかつ迅速に行うことができる。

【0024】次に、図4を参照して、この発明の第2の実施の形態にかかる人材マッチングシステムの説明を行う。なお、第2の実施の形態の人材マッチングシステムのシステム構成は、第1の実施の形態のシステム構成と同一である(図1参照)。

【0025】先ず、主制御部10は、入力装置14等により特定された個人に関する個人コンピテンシーを個人コンピテンシー記憶部24から読み込む(ステップS20)。また、入力装置14等により指定されRAM22に記憶されている上述の特定の個人が希望する職務(職種及び職位)の職務コンピテンシーを読み込む(ステップS21)。

【0026】次に、カウンタの値を1( $n=1$ )にして(ステップS22)、n番目のコンピテンシー項目の比較を行う(ステップS23)。即ち、先ず1番目のコンピテンシー項目「1. ビジョン設定力」について、個人コンピテンシーの数値と職務コンピテンシーの数値を比較する。ここで個人コンピテンシーの数値と職務コンピテンシーの数値との差が一定範囲内でない場合には、両者が一致していないと判断され(ステップS24)、n番目のコンピテンシー項目をRAM22に記憶する(ステップS25)。

【0027】次に、カウンタの値が21( $n=21$ )か否かの判断、即ち全てのコンピテンシー項目についての比較が終了したか否かの判断が行われ(ステップS26)、 $n=21$ でない場合には、カウンタの値をインクリメント( $n=n+1$ )して(ステップS27)ステップS23の処理に戻る。

【0028】ステップS23においては、2番目のコンピテンシー項目「2. 指示・指導行動」について、個人コンピテンシーの数値と職務コンピテンシーの数値を比較し、両者の差が一定範囲内である場合には、両者は一致していると判断され(ステップS24)、カウンタの値が21( $n=21$ )か否かの判断が行われ(ステップS26)、 $n=21$ でない場合には、カウンタの値をインクリメント( $n=n+1$ )して(ステップS27)ステップS23の処理に戻る。同様に、21番目のコンピテンシー項目「21. ゼロベース思考力」まで、個人コンピテンシーの数値と職務コンピテンシーの数値を比較し、両者が一致しているか否かの判断を行う。

【0029】上述のステップS26において、希望した職務に関する全てのコンピテンシー項目について比較が

終了した（ $n=21$ ）と判断された場合には、RAM22に記憶されているコンピテンシー項目に基づいて教育プログラムを決定し（ステップS29）、教育プログラムに関する情報、例えば教育プログラム名、この教育プログラムに必要な時間、費用等を出力する（ステップS30）。即ち、RAM22に記憶されているコンピテンシー項目が「A. マネジメント行動」、「B. 業務遂行行動」、「C. 影響行動」、「D. セルフマネジメント」、「E. 思考力」の何れの大分類に含まれるコンピテンシー項目かを判断することにより、その個人に不足している行動能力を高めるための教育プログラム情報の出力を行う。

【0030】従って、RAM22に記憶されているコンピテンシー項目が「A. マネジメント行動」の大分類に含まれるコンピテンシー項目である場合には、「A. マネジメント行動」に関する行動能力を高めるための教育プログラム情報の出力を行う。

【0031】なお、RAM22に記憶されているコンピテンシー項目が「A. マネジメント行動」の大分類に含まれる複数のコンピテンシー項目である場合には、その個数に応じて出力される教育プログラム名、教育プログラムに必要な時間等を異ならせるようにしてもよい。

【0032】この教育プログラムの情報は、その個人及び企業等の人材需用者の双方に報告されることから、その個人は自己の能力を高めるためにその情報を用いることができ、また企業側は、その個人を採用した場合にどのような教育すべきかについて知ることができる。

【0033】次に、図5を参照して、この発明の第3の実施の形態にかかる人材マッチングシステムの説明を行う。この人材マッチングシステムは、第1の実施の形態及び第2の形態の形態にかかる人材マッチングシステム（図1参照）をサーバ30上に構築し、インターネット32に接続されているパソコン34を用いて、転職希望者等の個人がコンピテンシーテストを行い、その結果に基づいて人材マッチングを行うものである。

【0034】即ち、人材の需用者側である企業等は、パソコン34からサーバ30上に構築されている人材マッチングシステムの職務コンピテンシー記憶部26に、採用を希望する職務の職務コンピテンシーを記憶させる。一方、人材の供給者側である個人は、パソコン34からサーバ30上に構築されている人材マッチングシステムにアクセスし、まず、コンピテンシーテストを受け、コンピテンシーテストの結果を個人コンピテンシー記憶部24に記憶させる。サーバ30上に構築されている人材マッチングシステムにおいては、職務コンピテンシー記憶部26に記憶されている職務コンピテンシー及び個人コンピテンシー記憶部24に記憶されている個人コンピテンシーに基づいて、第1の実施の形態と同様な人材マッチング処理（図3参照）を行い、個人コンピテンシーが一致した職務コンピテンシーにかかる職務をインター

ネット32を介してパソコン34に送信する。

【0035】また、パソコン34から希望する職務をサーバ30上に構築されている人材マッチングシステムに送信した場合には、サーバ30上の人材マッチングシステムにおいて、職務コンピテンシー記憶部26に記憶されている希望する職務の職務コンピテンシー及び個人コンピテンシー記憶部24に記憶されている個人コンピテンシーに基づいて、第2の実施の形態と同様な人材マッチング処理（図4参照）を行い、その個人に不足する行動能力に基づいて決定された教育プログラムの情報をインターネット32を介してパソコン34に送信する。

【0036】この実施の形態にかかる人材マッチングシステムによれば、インターネット32を利用し、転職希望者、社内での配置換希望者のデータ（個人コンピテンシー）を数多く収集し、需用者側からも求める人材（職種、職位）に要求されるデータ（職務コンピテンシー）をインターネットを介して集めることにより、瞬時に双方に最適な人材マッチングを行うことができる。

【0037】なお、上述の実施の形態においては、コンピテンシーテストを用いて個人の有する行動特性、職務（職種、職位）に要求される行動特性を点数化しているが、個人の有する行動特性、職務（職種、職位）に要求される行動特性を大分類、小分類に分けて点数化できるテストで有ればコンピテンシーテストに限らず、他のテストを用いてもよい。

【0038】また、上述の実施の形態においては、職務コンピテンシー記憶部26に職務コンピテンシーとして特定の職種及び職位のコンピテンシーが記憶されているが、職務コンピテンシーとして特定の職種のコンピテンシー（例えば営業職に要求されるコンピテンシー）又は特定の職位のコンピテンシー（例えば管理職に要求されるコンピテンシー）を記憶するようにしてもよい。

【0039】

【発明の効果】この発明によれば、職務抽出手段により個人行動能力点数記憶手段に記憶されている個人行動能力点数と職務行動能力点数記憶手段に記憶されている職務毎の職務行動能力点数を比較し、個人行動能力点数が所定範囲内で一致している職務行動能力点数にかかる職務を抽出する。従って、転職等を希望する個人に最も適している職種、職位を容易に抽出することができる。即ち、人材の需要側と人材の供給側のマッチングを的確にかつ迅速に行うことができる。

【0040】また、教育プログラム出力手段により個人行動能力点数記憶手段に記憶されている個人行動能力点数と職務行動能力点数記憶手段に記憶されている個人が希望する職務にかかる職務行動能力点数を比較し、個人行動能力点数が所定範囲内で一致していない場合には、一致していない行動能力を高めるための教育プログラム情報を出力する。従って、特定の職種を希望する場合には、出力された教育プログラム情報に従って不足してい

る行動能力を高めることができ、希望する職種に求められている行動能力を身につけることが可能になる。

【図面の簡単な説明】

【図1】第1の実施の形態にかかる人材マッチングシステムのシステム構成図である。

【図2】第1の実施の形態にかかるコンピテンシー項目を説明するための図である。

【図3】第1の実施の形態にかかる人材マッチング処理を実施するフローチャートである。

【図4】第2の実施の形態にかかる人材マッチング処理\*10

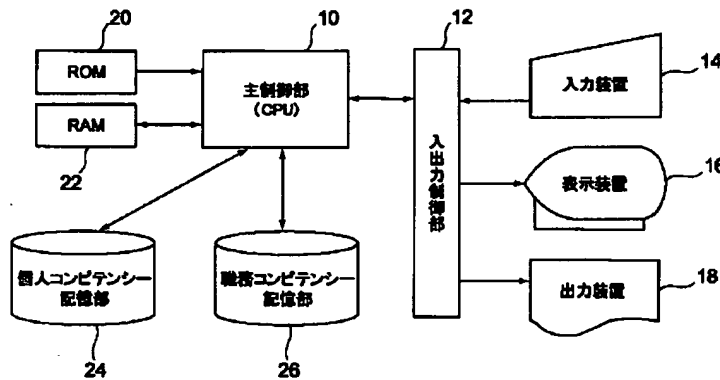
\*を実施するフローチャートである。

【図5】第3の実施の形態にかかる人材マッチングシステムのシステム構成図である。

【符号の説明】

10…主制御部、12…入出力制御部、14…入力装置、16…表示装置、18…出力装置、20…ROM、22…RAM、24…個人コンピテンシー記憶部、26…職務コンピテンシー記憶部、30…サーバ、32…インターネット、34…パソコン。

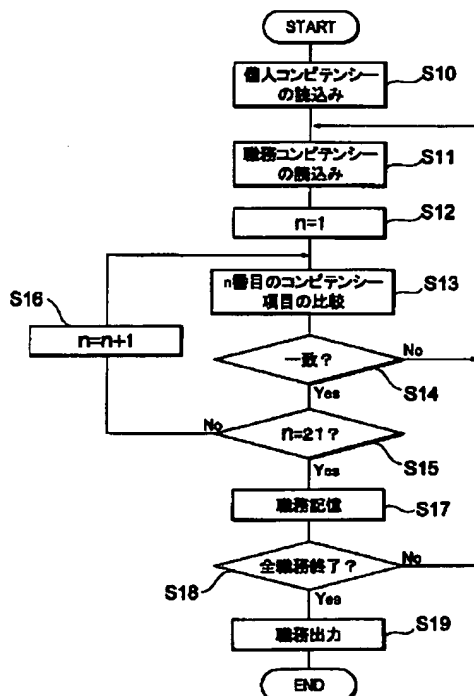
【図1】



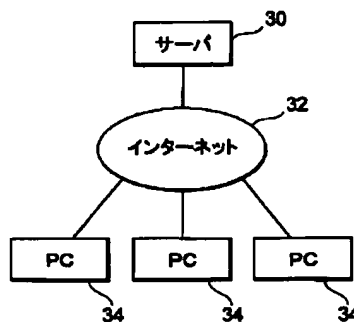
【図2】

A	マネジメント行動
1	ビジョン設定力
2	指示・指導行動
3	育成行動
4	協力行動
B	業務遂行行動
5	決断行動
6	先読行動
7	用意周到行動
8	柔軟行動
9	確認修正行動
C	影響行動
10	論理的説得行動
11	情緒的説得行動
12	対人理解力
13	組織感覚力
D	セルフマネジメント
14	コミットメント
15	セルフコントロール
16	貫徹行動
17	探求行動
E	思考力
18	総合思考力
19	分析思考力
20	専門知識蓄積活用能力
21	ゼロベース思考力

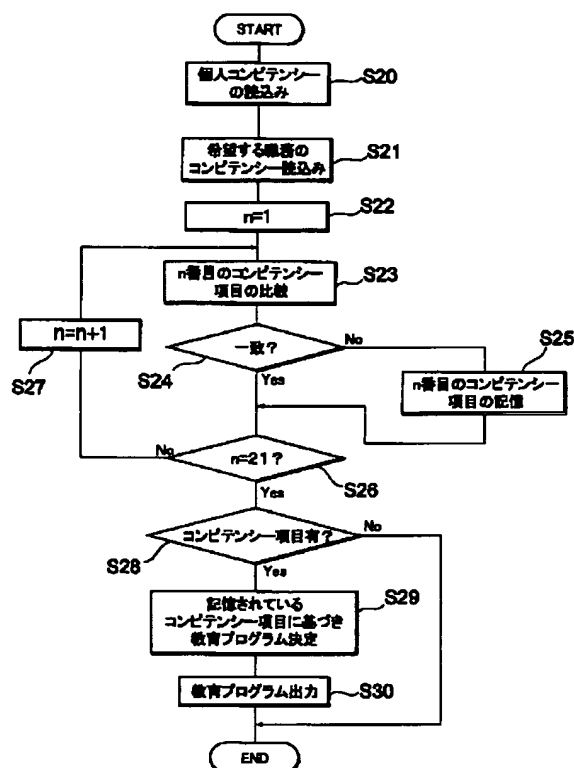
【図3】



【図5】



【図4】



フロントページの続き

(72)発明者 野島 吉夫  
東京都千代田区一ツ橋1-2-2 住友商  
事株式会社内

(72)発明者 田中 真一  
東京都千代田区一ツ橋1-2-2 住友商  
事株式会社内

(72)発明者 芝山 浩二  
東京都千代田区一ツ橋1-2-2 住友商  
事株式会社内

(72)発明者 丸岡 則之  
東京都千代田区一ツ橋1-2-2 住友商  
事株式会社内

(72)発明者 堀本 泰三  
東京都千代田区一ツ橋1-2-2 住友商  
事株式会社内

Fターム(参考) 5B049 BB21 CC02 DD01 EE01 EE05  
FF02 FF04 FF07 GG04 GG07  
GG09  
5B075 KK07 KK13 KK33 KK37 ND03  
ND20 ND23 NR05 NR12 PP30  
PQ02 PQ03 PQ20 UU08 UU40